



LE FEEDBACK

COMMENT EN FAIRE UN OUTIL D'APPRENTISSAGE ET DE BIEN-ÊTRE POUR L'ÉTUDIANT INFIRMIER EN STAGE ?

Jacinthe Dancot : coordinatrice de la section soins infirmiers HERS, maître de conférences ULiège, doctorante en sciences de la santé publique

→ Estime de soi des étudiants infirmiers

Mathieu Hausman : assistant à l'IFRES-ULiège, doctorant en sciences de l'éducation

→ Émotions des étudiants en situation de feedback

ORIGINE DU PROJET



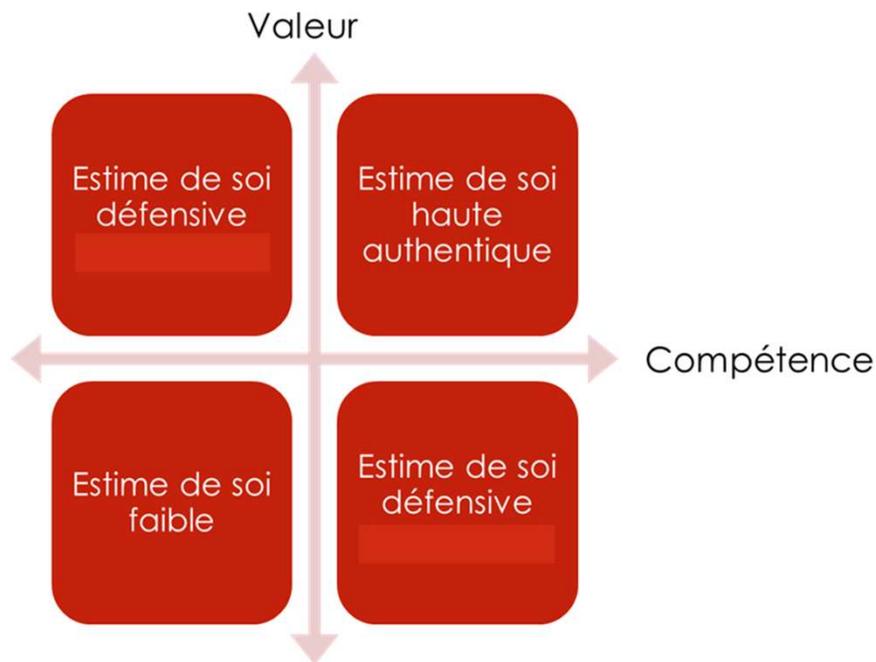
Réponse émotionnelle à la perception de la valeur personnelle et de la distance entre le soi réel et le soi idéal

Engagement dans l'action, l'auto-évaluation et les efforts en vue d'une réussite académique

Étudiants infirmiers :

- Fluctuations pendant la formation initiale^{1, 2}
- Impact sur le comportement professionnel¹

ESTIME DE SOI : MODÈLE DE MRUK¹



Moment d'estime de soi :

- Faire face à des défis et les résoudre d'une manière satisfaisante
- Circonstances hautement stressantes avec évaluations fréquentes et intégration d'un nouvel environnement ou d'un nouveau groupe social

Étudiants infirmiers² :

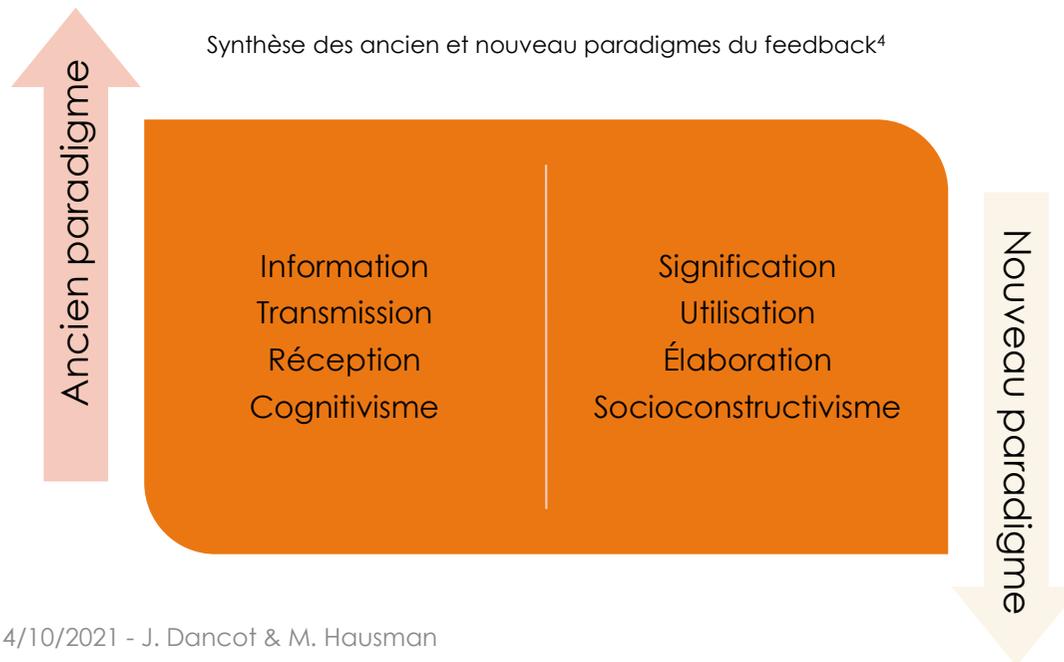
- Relations avec les **infirmiers** des stages
- Recevoir des **résultats**

¹ Mruk, C.J. (2013). *Self-Esteem and Positive Psychology. Research, Theory and Practice* (4th ed.). New-York, NY: Springer.

² Dancot, J. (2019). L'estime de soi des étudiants infirmiers : pouvons-nous "bien faire" ? Dans W. Hesbeen (coord.), *Le bien-être des étudiants. Formations aux métiers de la santé*, pp. 21-40. Seli Arslan.

LE FEEDBACK

- « *Le feedback est une notion complexe, souvent inscrite dans un discours prédominant de bon sens et simpliste.* »¹
- Rôle de pivot pour les apprentissages², reconnu comme facteur-clé dans la réussite académique³



¹ Askew, S., & Lodge, C. (2000). Gifts, ping-pong and loops – linking feedback and learning. In S. Askew (Ed.), *Feedback for Learning* (pp. 1-18). London: Routledge Falmer.

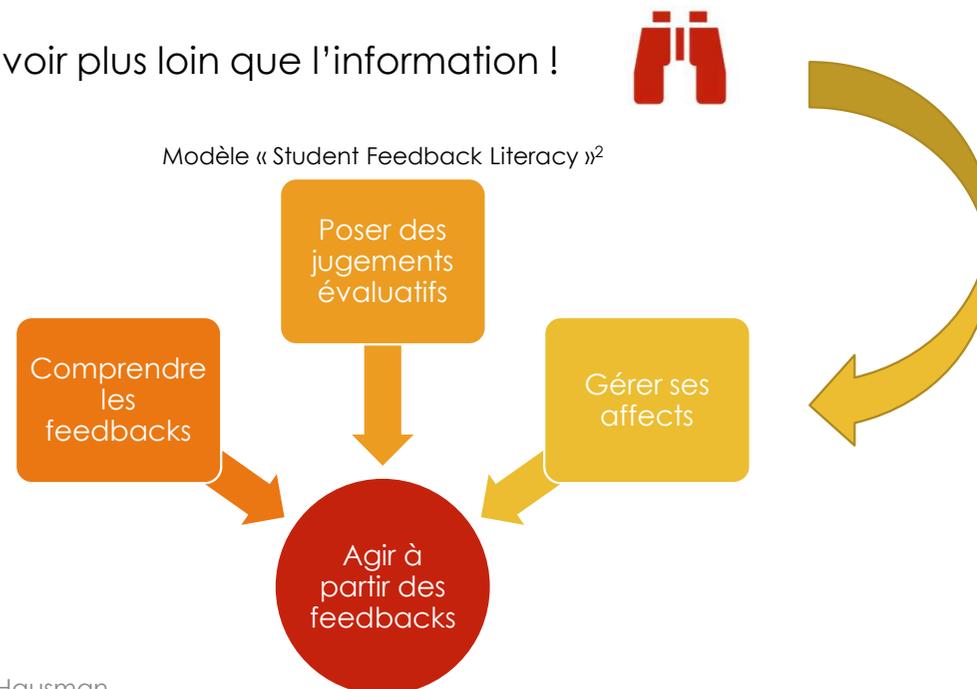
² Daele, A., & Lambert, M. (2013). Comment fournir un feedback constructif aux étudiants? In D. Berthiaume & N. Rege-Colet (Eds.), *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques. Tome 1 : Enseigner au supérieur* (pp. 299-312). Lausanne: Peter Lang.

³ Hattie, J., & Clarke, S. (2018). *Visible learning: feedback*. Routledge.

⁴ Winstone, N. & Carless, D. (2020). *Designing Effective Feedback Processes in Higher Education*. London: Routledge.

LE FEEDBACK

- En réalité, si anciens et nouveaux paradigmes semblent s'opposer, il est préférable de considérer qu'ils se complètent !
- La proposition du concept de « *Feedback Literacy* »^{1,2} illustre cette évolution du champ de la rétroaction
 - Nécessité de voir plus loin que l'information !



¹ Sutton, P. (2012). Conceptualizing feedback literacy: Knowing, being, and acting. *Innovations in Education and Teaching International*, 49(1), 31-40.

² Carless, D., & Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1315-1325.

QU'EST-CE QUE « RECEVOIR UN FEEDBACK EN STAGE » POUR UN ÉTUDIANT INFIRMIER ?

Design

Phénoménologie
existentialiste¹

Echantillon

Étudiants avec des
« profils d'estime
de soi » variés

Entretiens

- **T1 (n = 39)**

Raconter son estime de soi et ce qui l'influence

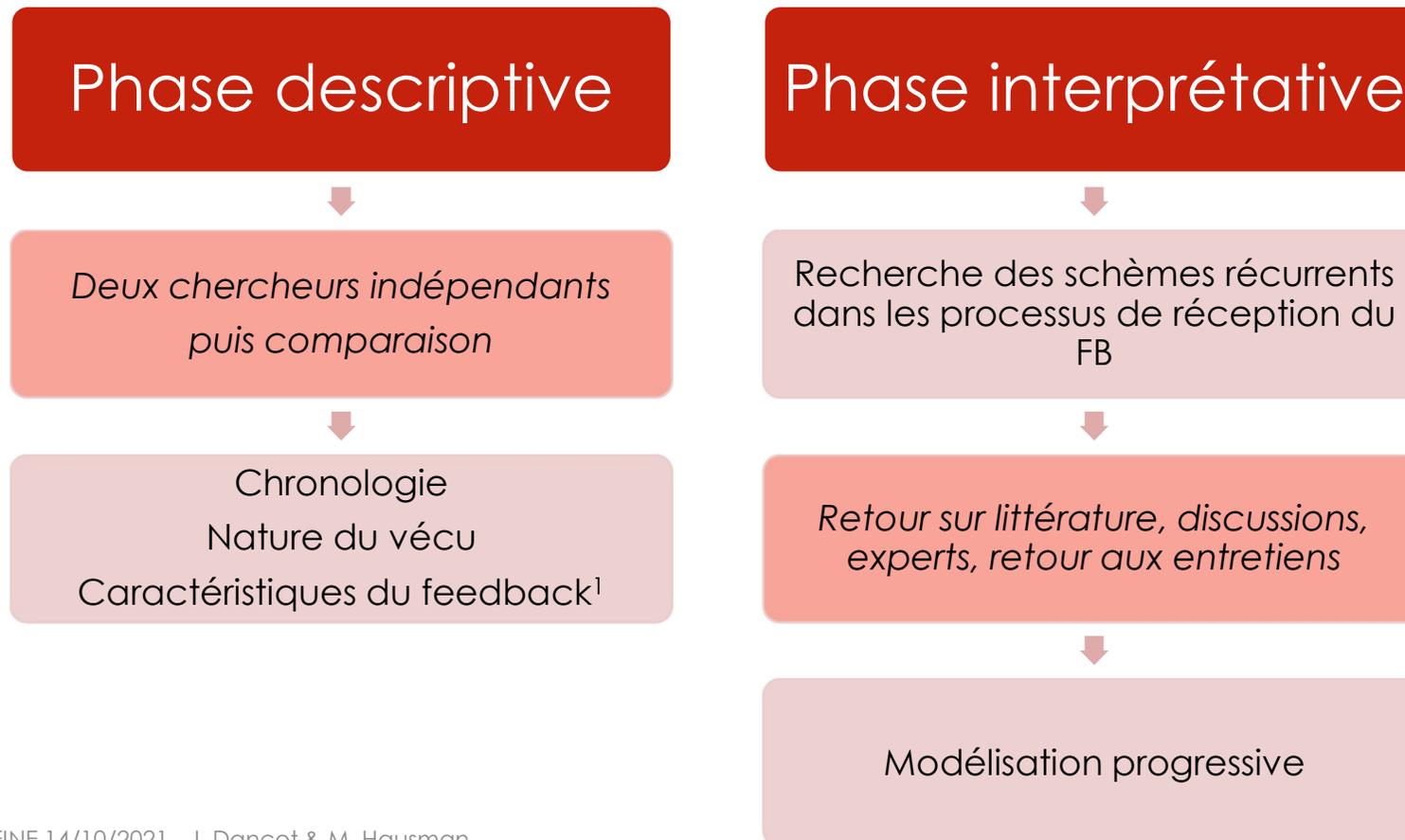
Décrire ce que ces moments changent dans sa manière
d'être étudiant

=> Uniquement les verbatims liés au feedback en stage

- **T2 (n = 20)**

Raconter un feedback marquant et ses impacts

ANALYSE DES DONNÉES



LE CONTEXTE DES FEEDBACKS

Des feedbacks fréquents

- Émanent surtout des infirmiers
- Moins souvent par un chef d'équipe
- Par un formateur HE 2 à 4 fois/stage
- Occasionnellement des pairs et des patients (ou leur entourage)

Des enjeux forts

- Condition d'accès à la profession
- Authenticité de l'expérience (réalité du terrain)
- Engage une certaine préparation (évaluations des profs)
- Comporte une dimension identitaire

Une influence sur les performances

- Impact physiologique et affectif
- Importance de l'état du patient
- Importance de l'atmosphère en situation d'évaluation
- Question de l'évolution entre le début et la fin du stage

LES CARACTÉRISTIQUES DES FEEDBACKS

	Feedback vécu positivement	Feedback vécu négativement
Focale	Sur la personne (futur professionnel), et la tâche (pistes d'amélioration)	Sur la personne, global, non critérié, sans pistes de progrès ou pistes irréalistes
Mode	Oral, dialogue	Oral et écrit trop brefs, uniquement transmissif, avec tiers
Valence	(Très) Positive ou négative (conditions)	Presque toujours négative
Ton	Compréhension, bienveillance, non-jugeant, expression d'émotions positives	Manque de bienveillance, d'empathie, irrévocabilité, agressivité, hypocrisie, signes d'émotions négatives
Timing	Régulier, dans un espace-temps dédié, ni trop tôt ni trop tard	Unique, imprévu, incongruence avec d'autres feedbacks, trop tard
Fonction	/	Mise en exergue de la fonction évaluative et de ses implications

LE TRAITEMENT DES FEEDBACKS POSITIFS

- Augmentation du SEP et de la motivation
- Accroissement des prises d'initiative et de l'engagement dans les tâches
- Facilitation de la synthèse des feedbacks multiples
- Réponse à un besoin de confirmation (+ recherche de feedbacks additionnels)
- Facilitation de la mise en œuvre de stratégies d'amélioration
- Préparation aux expériences ultérieures

LE TRAITEMENT DES FEEDBACKS NÉGATIFS

Résistance

- Si source illégitime
- Si aucune prise sur le FB
- Si FB fréquents
- Si FB injustes/injustifiés

Défense

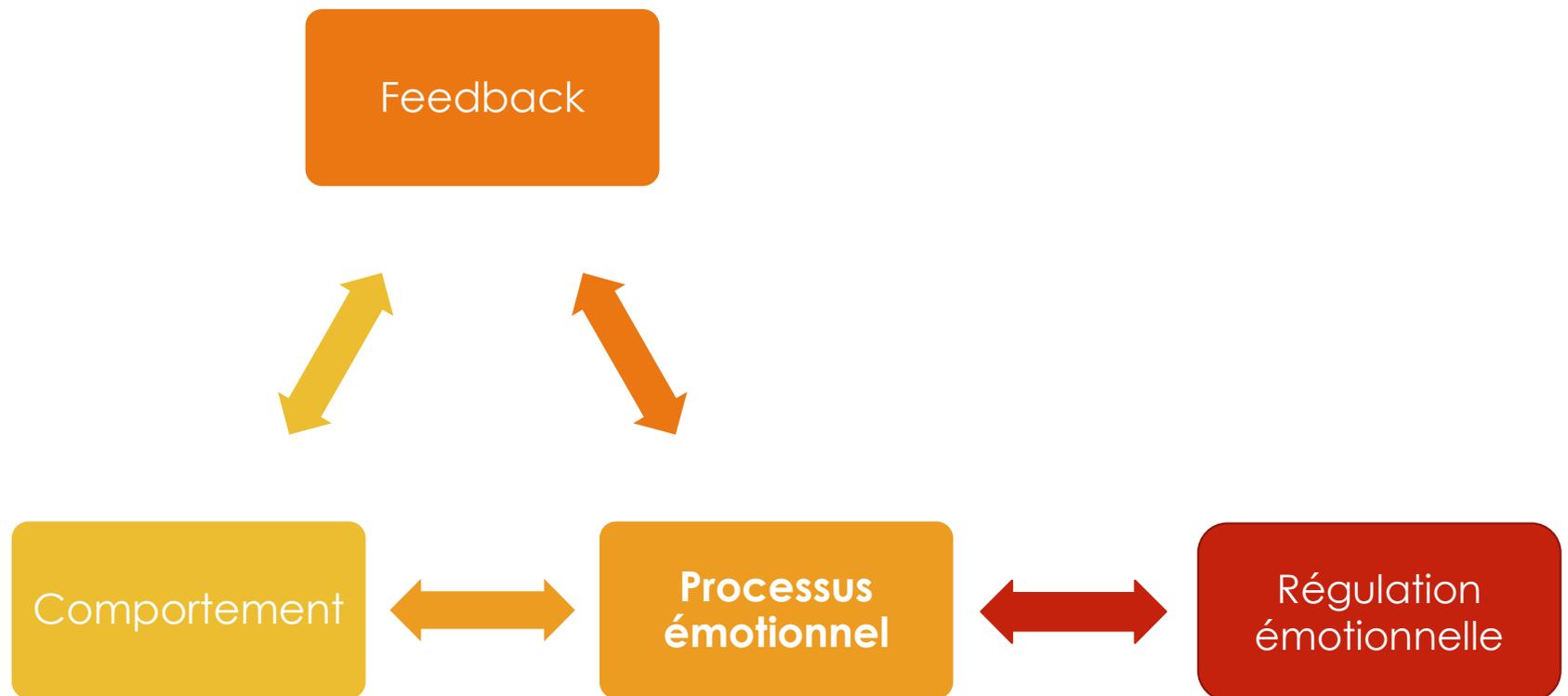
- Mise en retrait, inhibition, désengagement, évitement
- Buts d'évitement prioritaires

Progression

- Décentration
- Comportements d'apprentissage



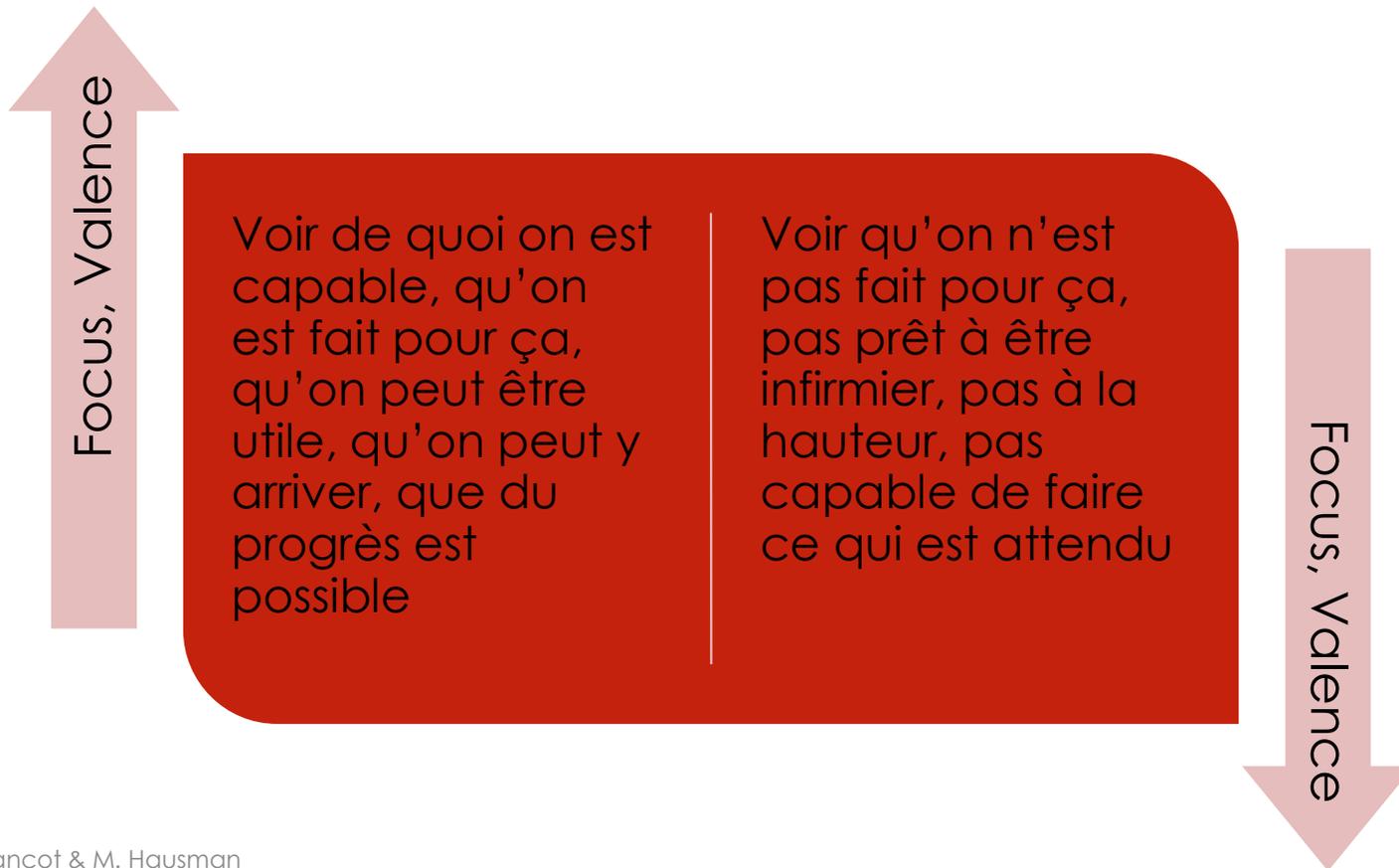
LE RÔLE DES ÉMOTIONS



FEEDBACK → ESTIME DE SOI VALEUR

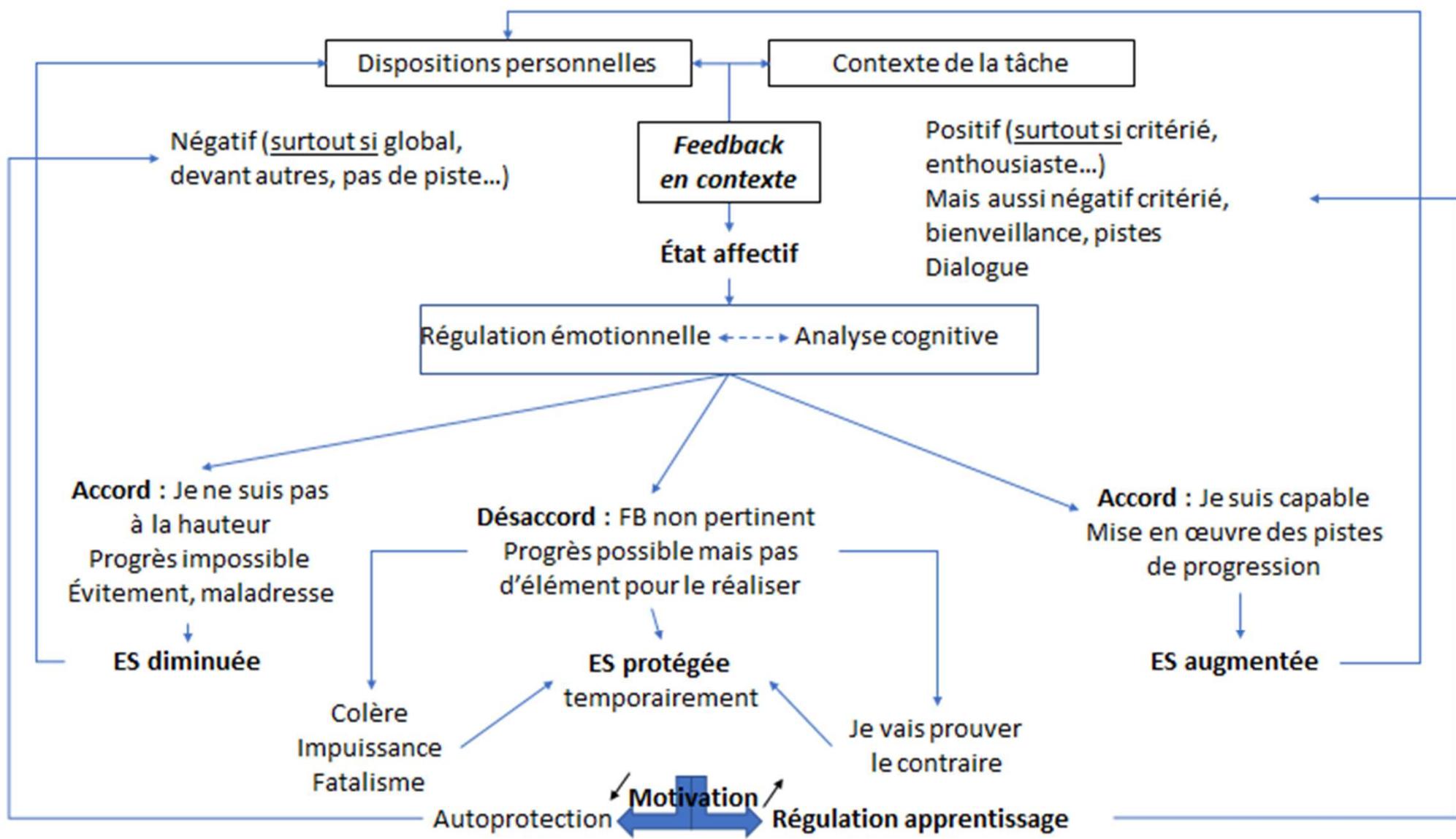


FEEDBACK → ESTIME DE SOI COMPÉTENCE



ESTIME DE SOI → RÉCEPTION FEEDBACK

Focus	Caract.	ES haute	ES défensive	ES basse
Personne	+	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-confirmation • Utilisation face aux FB- ultérieurs • Peu de progrès mais motivation et parfois renforcement 	Bonne surprise si faible sentiment de valeur, puis prise de distance, pas de progrès	<ul style="list-style-type: none"> • Bonne surprise • Comparaison aux croyances sur soi • Prise de distance, pas de progrès
	-	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec FB antérieurs et soutien • Prise de distance • Peu de progrès 	/	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-confirmation • Perte de motivation et d'espoir • Pas de progrès
Tâche	Avec critères	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de la motivation • Régulation de l'apprentissage 	Bonne surprise si faible sentiment de compétence, puis prise de distance, peu de progrès	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de la motivation et régulation de l'apprentissage OU <ul style="list-style-type: none"> • Sentiment d'incapacité à rencontrer ces critères, peu de progrès
	Sans critères	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche de dialogue/ critères/pistes • Régulation de l'apprentissage 	/	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de recherche de dialogue/ critères/pistes • Perte de motivation et d'espoir • Pas de progrès



ÉLÉMENTS DE DISCUSSION

FB = moments-clés

Le poids des dimensions des FB est inégal

Étudiants = acteurs

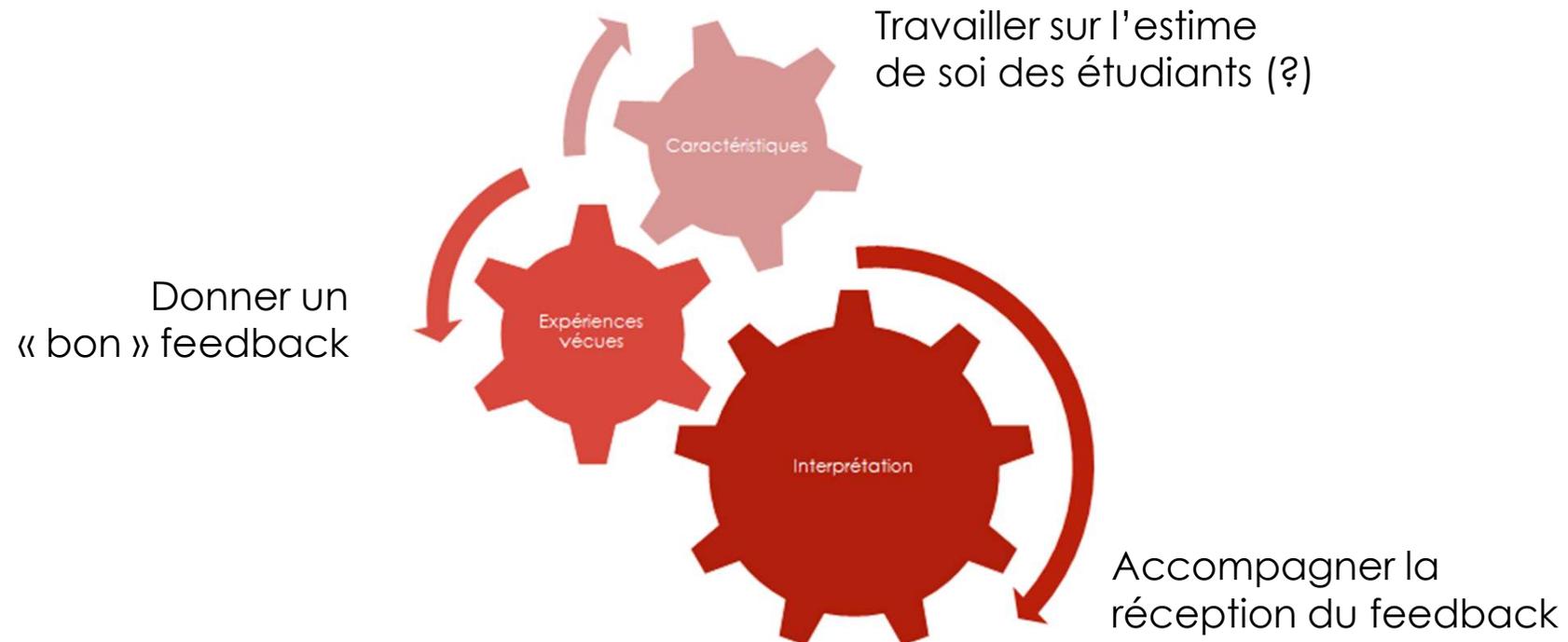
Engagement cognitif ET affectif

FB négatifs peuvent être constructifs

Réciprocité entre FB et ES

Émotions = médiatrices entre FB et ES

PERSPECTIVES POUR LES FORMATEURS (PROFS ET INFIRMIERS)



UN « BON » FEEDBACK ?

Feedback = responsabilité partagée

⇒ Recherche de **partenariat**

- Montrer de la bienveillance, des intentions positives d'amélioration
- Ouvrir un dialogue en tête-à-tête
- Amener l'étudiant à s'exprimer, à réfléchir, à mobiliser des critères évaluatifs
- Étayer son point de vue par des arguments fiables et stables
- Suggérer des pistes d'amélioration réalistes
- Se montrer compréhensif/empathique
- Aboutir à des stratégies d'amélioration opérationnelles (priorités et méthodes)

